

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

GRUPO METALGRÁFICO, S.A.

CIF:A28104099

Ctra. Logroño Km. 16 - Polígono Industrial
Sobradiel s/n

50629 - Sobradiel
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

25 de septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

178

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

Área conciliación y corresponsabilidad: Estudio de medidas concretas para el apoyo de familias especialmente sensibles.

En este caso se han adaptado jornadas laborales en familias en las que ambos cónyuges desarrollan su actividad en Grupo Metalgráfico.

Se ha establecido un compromiso de estudiar otras situaciones personales en las que se pueda facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

La viabilidad de las adaptaciones de las jornadas de trabajo se revisan anualmente con los responsables para asegurar un correcto funcionamiento de las secciones productivas. Así mismo, en las evaluaciones del desempeño anuales se comentan estos aspectos con los interesados y se comparten impresiones de manera bidireccional.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Dentro del Plan de Igualdad se ha establecido un seguimiento periódico para evaluar el cumplimiento de las medidas adoptadas en conciliación. Este seguimiento lo realizará la Comisión de Seguimiento valiéndose de una ficha de seguimiento para recoger evidencias y valoración de las acciones tomadas.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

NC

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Adaptación de la jornada en caso de formación externa.

Adaptación de la jornada en caso de cónyuges que trabajan en la empresa para hacerse cargo de los descendientes

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)
- 7. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Aparcamiento gratuito y suficiente en las inmediaciones de la empresa.
Disponibilidad de vehículo de empresa para desplazamientos puntuales.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?¡?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?¡
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

Jornadas y comunicación para sensibilización y visibilización de las mujeres trabajadoras.
Desayunos saludables: fruta en comedores para toda la plantilla.

Aguinaldo de empresa

Comida de confraternización Navideña para toda la plantilla

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Flexibilidad horaria para atender los cuidados de descendientes
- Cambios de turno

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas

orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Registro del Plan de Igualdad: <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/sec/bandejaEntrada>
Ubicación del documento que recoge las medidas adoptadas:
<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/sec/consultaAcuerdo>

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Se realiza un seguimiento periódico a instancia de las partes, tanto representantes de los trabajadores como por parte de la empresa. Mínimo una al año.

Para la evaluación de las medidas y su seguimiento se establece una ficha específica con motivo de mantener en plazo y cumplimiento los acuerdos alcanzados por la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Jornadas de sensibilización hacia el colectivo de personas con algún tipo de discapacidad.
Colaboración con asociación INSERTA para la selección y contratación de personas con algún tipo de diversidad funcional.

Comunicaciones y concursos visibilizando a personas con discapacidad.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Grupo Metalgráfico, S.A. como filial del Grupo Massilly ha firmado y se ha unido a:

- Pacto Mundial (Global Compact)
- Adhesión a la Declaración de Luxemburgo y por tanto formamos parte de la Red Española de Empresas Saludables.

Certificación ECOVADIS nivel plata: puntuación de 73 sobre 100, equivalente a un 15%

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las

competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.

- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto

social que realiza la organización?

- Donaciones de sangre en nuestras instalaciones durante la jornada laboral. Colaboración con el Banco de sangre de Aragón.
- Colaboración con asociación INSERTA de Fundación ONCE para promover una sensibilización hacia las personas con algún tipo de discapacidad en forma de talleres y aporte de candidaturas para procesos de selección.
- Centro de mayores de Sobradiel
- Apoyo ASPANOA, partido solidario.
- Donación Fundación Los Pueyos que apoya la inserción laboral de personas con discapacidad. Destino de la donación: "Becas de comedor".
- Calendarios solidarios con Fundación Los Pueyos.
- Espacio cardioprotegido. Se han instalado 2 desfibriladores en nuestra empresa y se ha formado a los equipos de emergencias en su uso. Quedan a disposición de cualquier persona que lo pudiera necesitar y están registrados en https://www.aragon.es/documents/20127/674325/ZA_mapa_desas.pdf/a4ab27ff-9321-ab6f-86e6-e6ac59e0589e
- Celebración de la semana europea de la discapacidad. Cartelería en tablones de anuncios y concurso de conocimientos acerca de la temática para visibilizar a este colectivo.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

- Banco de sangre de Aragón.
- Asociación INSERTA de Fundación ONCE.
- Ayuntamiento de Sobradiel, para destinar el importe de la donación a su centro de mayores.
- ASPANOA
- Fundación Los Pueyos
- Espacios cardioprotegidos
- El concurso de sensibilización hacia las personas con discapacidad se organiza en interno.

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Las donaciones económicas a las fundaciones y asociaciones se realizan con carácter anual.
Las donaciones de sangre se organizan 2 veces al año.
Calendarios solidarios una vez al año.
El carácter social como espacio cardioprotegido es continuo.
La semana europea de la discapacidad se celebra todos los meses de noviembre.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

- Patrocinio deportivo con distintos clubes y eventos: campeonato World Company Sport Games Catania 2024, carrera seguridad laboral en San Adrián (Navarra), balonmano Casetas, fútbol Casetasy club de tennis Zaragoza.
- Asociación de vecinos de Casetas.
- Colaboración con la comisión de festejos de Sobradiel.

- Apoyo en proyecto de producción del cortometraje de la hija de una empleada.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Clubes deportivos: campeonato World Company Sport Games Catania 2024, carrera seguridad laboral en San Adrián (Navarra), balonmano Casetas, fútbol Casetasy club de tennis Zaragoza.
- Asociación de vecinos de Casetas
- Comisión de festejos de Sobradiel.
- Estudiantes de formación audiovisual.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Apoyo a asociaciones de manera anual.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

Grupo Metalgráfico, S.A. forma parte de Grupo Massilly:

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/161341-Massilly-Holding>

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

En Grupo Metalgráfico, S.A. (Grumetal, S.A.) se establecen rutinas de reuniones semanales de 15 minutos con todas las personas de los distintos departamentos para transmitir mensajes de contenidos diversos: seguridad laboral, calidad, productividad y medio ambiente.

En esta última área cabe destacar la concienciación hacia todas las personas en materia medioambiental, segregación de residuos, ODS involucrados en nuestra actividad corporativa y múltiples acciones encaminadas a reducir nuestra huella en el entorno.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan

de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

Existe la figura de Dirección de Responsabilidad Social Corporativa liderada por Christine Lequin que ayuda a los responsables de medioambiente de cada filial a desarrollar acciones destinadas a alcanzar nuestros objetivos vinculados con los ODS de la agenda 2030.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

ODS 2 : Hambre cero.

Pretendemos contribuir a la conservación de los productos alimentarios mediante conservas e innovaciones relacionadas. Apoyamos proyectos de lucha contra el despilfarro alimentario y desarrollamos soluciones de diseño para reutilizar envases.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

Ofrecemos oportunidades de aprendizaje para los jóvenes del entorno local para favorecer su integración en el mundo laboral. Se hace un seguimiento del número de personas en prácticas tanto en la sede de Grumetal como en todas las filiales del Grupo Massilly. Además, hay desplegado y comunicado al 100% de las personas un dispositivo de alerta para dar a conocer casos de acoso o discriminación.

ODS 12: Consumo y producción responsables.

Desarrollamos el ecodiseño de los productos y apostamos por materiales y medios de producción más responsables. El 100% de los desechos del metal son reciclados y se ha establecido un objetivo de reducción de espesores en nuestros productos para una mayor eficiencia del material utilizado en ellos. Se hace una evaluación de los proveedores de las principales materias primas sobre sus prácticas ambientales, sociales y éticas.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

ODS 2 : Hambre cero.

Fabricación de productos para conservas.

Innovaciones en ecodiseño y desarrollo de envases recerrables para su reutilización.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

Oferta de prácticas con tutores asignados durante toda la jornada para favorecer la integración en el mundo laboral y seguimiento del número de personas en prácticas tanto en la sede de Grumetal como en todas las filiales del Grupo Massilly.

Comunicación e información al 100% de las personas de la empresa de un dispositivo de alerta para dar a conocer casos de acoso o discriminación.

ODS 12: Consumo y producción responsables.

Ecodiseño de productos y apuesta por materiales y medios de producción más responsables.

El 100% de los desechos del metal son reciclados.

Objetivos específicos de reducción de espesores en nuestros productos para una mayor eficiencia del material utilizado en ellos.

Evaluación de los proveedores de las principales materias primas sobre sus prácticas ambientales, sociales y éticas.

Reparto a la plantilla de botellas reutilizables, fabricadas con envases de plástico recogidos en el océano.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

El compromiso, los objetivos y la evaluación de los ODS priorizados se recogen en la Memoria Anual de la empresa. Esta Memoria se comunica a todas las personas de la empresa por email, colgándolo en la intranet, en la revista interna y realizando sesiones informativas aprovechando las reuniones semanales con todo el personal.